

CONCEPTOS BASICOS DE COMPETENCIAS LABORALES:

Definición de competencia

El concepto competencia aparece en los años 70, especialmente a partir de los trabajos de McClellan en la Universidad de Harvard. (Bolívar C, 2002:1)

Como consecuencia de los trabajos de Bloom (Vossio, 2002:55) surgió, en la misma década, un movimiento llamado “Enseñanza basada en competencias” , que se fundaba en cinco principios:

1. Todo aprendizaje es individual.
 2. El individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta por las metas a lograr.
 3. El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él.
 4. El conocimiento preciso de los resultados también facilita el aprendizaje.
 5. Es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad de las tareas de aprendizaje.
- Estos 5 principios pueden estar presentes en cualquier sistema de formación y enriquecerían los resultados del proceso de aprendizaje.

Existen múltiples definiciones de competencia que pueden ser agrupadas de diferentes maneras; unos la consideran una capacidad, por ejemplo:

- I. Competencia: Capacidad objetiva de un individuo para resolver problemas, cumplir actos definidos y circunscriptos. El hecho de disponer conocimientos y aptitudes o de emplearlas con un propósito para expresar una capacidad que manifiesta un dominio exitoso sobre determinadas tareas o situaciones problemáticas.” (Fröhlich, en Cocca, 2003:2)

II. CONOCER¹(México): capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

II. INEM²(España): “las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

- II. **POLFORM/OIT**³: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

IV. Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de “Competencia Profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello⁴. En este caso, los conceptos competencia y

¹ CONOCER. *La normalización y certificación de competencia laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas*. Presentación en Power Point. Marzo de 1997.

² INEM. *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid. 1995.

³ Ducci, María Angélica. *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. En: *Formación basada en competencia laboral*. Cinterfor/OIT. Montevideo. 1997.

⁴ OIT. *Formación profesional. Glosario de términos escogidos*. Ginebra. 1993.

calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

V. Provincia de Quebec: Una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea. (*conjunto de componentes sin relación, integración*)

VI. Consejo Federal de Cultura y Educación(Argentina): Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional

VI. AUSTRALIA⁵: La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

VII. ALEMANIA⁶: Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

¹ Bunk, G. P. *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*. Revista CEDEFOP No. 1. 1994.

VIII. National Council for Vocational Qualifications (NCVQ): En el sistema inglés, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.

VIII. Unos autores definen competencia laboral como una capacidad o como aptitud. Por ejemplo:

“Competencia laboral: Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.” (Mertens, 2000: 50)

IX. “Competencia laboral: capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.” (Tamayo, 2003: 3)

X. En el contexto cubano, se asume como técnico competente, aquella persona que reúna los siguientes indicadores, sobre la base de Jiménez (2003:6)

1. Poseer cultura política

⁵ Gonczi, Andrew; Athanasou, James. *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia*. Ed. Limusa. 1996

⁶ Bunk, G. P. *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*. Revista CEDEFOP No. 1. 1994.

2. Tener cultura económica
3. Dominar las ciencias básicas y la lengua materna
4. Poseer dominio de las habilidades y capacidades rectoras
5. Poseer cultura informática

Al analizar estos indicadores, se considera que no refleja completamente la realidad de Cuba y que deben incluirse los siguientes indicadores:

6. Solucionar los problemas profesionales y de la vida que enfrente
7. Poseer una ética ambiental y humana en su comportamiento
8. Identificarse con la ideología de la Revolución
9. Si se analiza estos indicadores no entra en contradicción con el criterio de Abreu (2004:) sobre un obrero competente, sustituyendo la palabra obrero por la palabra técnico:
10. Un técnico competente será aquel técnico polivalente, flexible, multifuncional, culturalmente integral, con una amplia formación científico-técnico y humanista, responsable, creativo, protector de su entorno, crítico y autocrítico, sensible ante los problemas de los demás y comprometido con su patria y su Revolución, lo que le permitirá desplazarse horizontal y verticalmente dentro de una amplia gama de ocupaciones e integrarse plenamente a la sociedad, portador de cultura general político - ideológica, económica - productiva y tecnológica.

X. "Competencia Laboral: Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad Demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones." (Según la resolución ministerial 21/99 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social)

XI. -Una competencia, es un sistema de conocimientos, conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales y que permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de tareas - problemas y su resolución por una acción eficaz." (Tremblay, 1994: 16)

XII. "La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados". (Forgas J, 2003:4)

XIII. "Se puede acercar un concepto de competencia laboral como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. Más aún, se habla de un saber actuar movilizandolos todos los recursos." (Irigoín y Vargas, 2002: 47)

XIV. "Es un sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivos, aptitudes y capacidades que debe poseer el individuo para el desempeño satisfactorio de su actividad laboral, comprometido con el proyecto social cubano. (colectivo de autores del ISPETP, 2003)

XV. "Compleja integración de atributos que imprimen énfasis a la capacidad humana para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo anticipándose y preparándose para él. Es más que la suma de todos esos atributos es un sistema que resulta de la combinación, interacción y puesta en práctica de dichos atributos en una situación laboral real". (González Maura, 2004:4)

)

XVI. "Las competencias expresan las potencialidades de desarrollo humano y profesional que se logran a través de desempeños efectivos de las personas en condiciones de interacción interpersonal y sociocultural. Son por tanto, unidades psicológicas complejas con posibilidad de desarrollo constante a partir de matrices socioculturales interactivas." (D'Angelo, 2005:7)

XVII. "Competencias es el nuevo paradigma del empleo. Los atributos que debe disponer un trabajador para ocupar un determinado puesto (....) En las actuales condiciones de competitividad y productividad el concepto de competencias se impone en lo que se refiere a la formación y desarrollo de capital humano. El concepto de competencia busca definir y evaluar las capacidades del trabajador según su desempeño en situación de trabajo. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada." (Donna, 2001:2)

XVIII. Haciendo una sistematización y generalización teóricas a partir del estudio realizado, se asume como competencia laboral el sistema de componentes (cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad) que posee un individuo para la ejecución eficiente de su actividad laboral con un resultado positivo en tiempo y calidad. [Enrique Cejas Yanes, Profesor auxiliar, Máster en Pedagogía Profesional y Licenciado en Educación en Química, Vicerrector de extensión universitaria de la Universidad Pedagógica Técnica "Héctor Pineda Zaldívar" (ISPETP)]

TAREA: Elementos que componen la competencia

Objetivos: -identificar los elementos que forman parte de la estructura de la competencia
-caracterizar cada componente
-valorar la estabilidad de esos componentes en las definiciones analizadas

Indicaciones para el trabajo: a continuación le presentamos un listado que contiene una selección de definiciones de diferentes autores, sobre el concepto de competencia.

A. Esta primera parte de la tarea es individual: tiempo 30 minutos

- 1.-Usted debe realizar una primera lectura de los objetivos de esta tarea de modo que se familiarice con ellos
- 2.-Le recomendamos que haga una lectura de las definiciones seleccionadas y anote los elementos que a su juicio son parte de la estructura de cada definición de competencia.

B. A continuación, el trabajo a realizar es de carácter grupal, de modo que se intercambien criterios de la primera lectura y análisis de las definiciones del concepto de competencia.

(1 hora)

- 1.-Cada equipo de trabajo debe cumplir con las encomiendas referidas en los objetivos de la tarea.
- 2.-Se elabora un informe resumen de las consideraciones del equipo con respecto al cumplimiento de cada objetivo de la tarea, que será expuesto en plenaria a continuación.

